

actitud de los empresarios y trabajadores ante el cambio social

• RAUL PUIGBO

El estudio de la actitud de los empresarios y trabajadores ante el cambio social debe comprender:

1º) la descripción de los equilibrios inestables y de los desajustes y ajustes que la dinámica del cambio produce en las relaciones recíprocas de sus grupos representativos;

2º) las relaciones de dichos grupos —empresarios y trabajadores— con la sociedad global.

Para el análisis de la actitud empresarial y laboral ante el cambio, será conveniente anteponer algunas precisiones conceptuales. El cambio sociocultural puede ser estudiado en dos niveles:

1º) en la *estructura social*, observando

las modificaciones que se operan en ella (condiciones e implicaciones sociales del cambio);

2º) en la *personalidad social* de quienes integran una sociedad determinada y en una época específica.

Con la transformación de la estructura se produce un proceso de reordenamiento y adecuación de las funciones y los "roles" de los grupos y de los individuos. La actitud que cada grupo o individuo asumirá será el resultado de la adaptación o desadaptación a las nuevas situaciones sociales originadas por el proceso de cambio. Pero el cambio se manifiesta primeramente en el hombre, en su actitud, en su expectativa y en su valorativa. La personalidad social es *condicionada* por el

cambio y, al mismo tiempo, es *condicionante* del proceso de cambio.

EL "ETHOS PROFESIONAL"

Es bien conocido el análisis que hiciera Max Weber sobre la gravitación de la ética protestante en la aparición y desarrollo del capitalismo. (1) El aspecto más original del esquema weberiano es la importancia que le asigna a la formación de un "ethos profesional" en la promoción económica que precedió a la revolución industrial. Dicho "ethos profesional" estaría caracterizado por la creación de hábitos de trabajo, por un mayor sentido del ahorro y, en general, una disposición económica —la aparición del *homo economicus*— que contrastaba con la actitud predominante en la sociedad medieval, en la que se condenaba el lucro, se consideraba al trabajo como una consecuencia del pecado original y se daba una prioridad absoluta al deber ético. Con la reforma protestante varió la cosmovisión y la actitud de algunas sociedades europeas. Los calvinistas —según Weber— convirtieron la vida profesional en un ejercicio ascético y consecuente de la virtud, al otorgarle un carácter providencial a las profesiones como tales; surge así una "ascesis profesional" que aparecerá reflejada en la austera figura del burgués de los albores del capitalismo: un trabajador racional, metódico, ahorrativo, pulcro.

En el esquema weberiano el cambio en la actitud y en las pautas de comportamiento precede al cambio en la estructura social. La conducta racional y utilitaria del burgués —influido por las ideas religiosas de Calvino— habría impulsado los

cambios profundos que en los siglos subsiguientes a la reforma religiosa se produjeron en el campo de las actividades económicas y también habría facilitado —siempre según el esquema de Weber— la aplicación de la ciencia y la técnica al mejoramiento de los procesos productivos. Para Weber, la sociedad industrial sería el resultado final de un proceso que se inició al modificarse la valorativa y la expectativa de quienes integraban las sociedades europeas que adoptaron la religión calvinista. Weber pretendió encontrar la clave histórica del origen de la sociedad industrial, pero su análisis abarcó sólo las primeras etapas de la evolución de dicha sociedad. Otros autores, como Rostow, (2) han prolongado este análisis hasta la época actual.

LAS ETAPAS DE LA SOCIEDAD INDUSTRIAL

En la evolución histórica de la sociedad industrial se pueden distinguir dos etapas:

- 1) de la economía liberal;
- 2) de la economía social.

El esquema de Weber abarca sólo la primera etapa de la formación de la sociedad industrial, etapa que puede considerarse concluida con la I Guerra Mundial. Veamos, a vuelo de pájaro, los *supuestos racionales* sobre los que descansaba dicho sistema económico-social: (3)

- 1) la existencia de un mercado como mecanismo regulador de la oferta, de la demanda y de los precios;

(2) W. W. ROSTOW: *Las etapas del crecimiento económico*. Fondo de cultura Económica (México, 1961).

(3) J. MEDINA ECHAVARRIA: *Las relaciones entre las instituciones sociales y las económicas*. Un modelo teórico para América Latina. *Boletín Económico de América Latina* Vol. VI N° 1, marzo de 1961. Pp. 28-30.

(1) MAX WEBER: *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*. Ed. Revista de Derecho Privado (Madrid, 1955).

- 2) el contrato formalmente libre de trabajo;
- 3) un sistema monetario basado en valores convencionales de cambio;
- 4) la despersonalización de la propiedad cuyo símbolo jurídico —y por ende racional— es el capital anónimo subdividido en cuotas-partes transferibles;
- 5) la disciplina y la organización racional del trabajo;
- 6) la neutralidad del Estado en la regulación de las relaciones entre los empresarios y los trabajadores.

Durante esta primera etapa, los empresarios consideraron al trabajo como una "cosa" o una mercancía; el trabajador fue considerado un factor relativo al costo del producto y sometido a una disciplina severa que lo obligó a cumplir largas jornadas de esfuerzo en condiciones insalubres e incómodas. Esta situación produjo constantes tensiones y conflictos entre empresarios y trabajadores, los que fueron utilizados para fundamentar ideologías que pretendían la reforma de tales condiciones sociales. Asimismo, la necesidad de compensar el desequilibrio de las fuerzas sociales de los empresarios y trabajadores, generó la asociación de los trabajadores y surgieron los sindicatos.

En la etapa de la economía social —que se inicia en el período intermedio entre las dos guerras mundiales— se abandona la *racionalidad formal* y se la sustituye por una *racionalidad funcional*. (3) Los su-

puestos racionales-funcionales del sistema económico en la actual sociedad industrial son los siguientes:

- 1) se ha pasado de la libertad de mercado a un mercado de competencia imperfecta;
- 2) el contrato privado de trabajo ha sido sustituido por la convención colectiva en la regulación de las relaciones laborales;
- 3) el Estado ha dejado de ser neutral frente al proceso económico-social e interviene en las relaciones de empresarios y trabajadores en defensa del bien común; además planifica, es decir, da origen a nuevas situaciones y nuevos niveles para dichas relaciones;
- 4) la actividad económica se "socializa" y se "politiza" convirtiéndose en una de las funciones esenciales de la sociedad y del Estado;
- 5) las empresas tienden a convertirse en agente de promoción del bienestar social abandonando su condición anterior de simples agentes de lucro de los propietarios;
- 6) los empresarios y los trabajadores han alcanzado una mayor profesionalización y especialización;
- 7) existe una influencia creciente del consumidor en la determinación de los esquemas productivos, lo que impone una nueva orientación en los planes de venta, en la publicidad y en los "sondeos" destinados a predecir las motivaciones del consumidor.

Corresponde analizar ahora los cambios concomitantes en las funciones, los

[4] J. MEDINA ECHAVARRIA, op. cit. p. 29. GINO GERMANI, en su libro *Política y Sociedad en una época de transición*, Ed. Paidós (Bs. As., 1962), pp. 117-126, incluye un esquema de los tipos ideales de "sociedad tradicional" y la "sociedad industrial" y en esta última separa el modelo "liberal" del modelo de las "transformaciones recientes". Este análisis puede confrontarse con el trabajo de Medina Echavarría y el que aquí realizamos.

a los empresarios, tal como, por otra parte, ocurre con los dirigentes sindicales.

La capacitación del empresario contemporáneo se ha convertido en una tarea cada vez más complicada y difícil puesto que se trata de la formación intelectual y caractereológica de una personalidad capaz de soportar continuas tensiones y de asumir graves decisiones. Esta personalidad se asemeja a la de los estadistas o de los conductores políticos o de los dirigentes sindicales o los conductores militares en acción bélica. Se trata, por consiguiente, de un tipo muy peculiar, de rasgos definidos, como lo fueron en otras épocas los profetas, los "líderes" heroicos o los sabios. Es uno de los taumaturgos de la sociedad industrial, en la era nuclear y de la cibernética.

La empresa, por su parte, ha variado en cuanto a su estructura y a sus funciones. La empresa es la organización racional y permanente del trabajo humano esta organización supone un ordenamiento sistemático y jerárquico de los "roles" y las funciones sociales específicas. La empresa presenta hoy una naturaleza dual: es una institución social y una comunidad de producción. Se ha constituido en un fin en sí misma, con independencia de la finalidad económica de la producción de bienes y el afán racional de lucro. (6)

A medida que se fue transformando en una institución social y una comunidad de producción, la empresa ha ido modificando las relaciones con sus propios trabajadores y empleados, con los sindicatos, con los poderes públicos, con otras empresas y con los medios de comunicación sociales (radio, televisión, prensa). Como consecuencia de esta nueva acti-

tud empresarial se empezó a planificar y sistemáticamente las relaciones humanas (respecto del personal dependiente), las relaciones públicas (con respecto a diversos factores externos), las relaciones gremiales (respecto de las organizaciones sindicales, forma indirecta de las relaciones con los trabajadores propios), las relaciones políticas (respecto de los factores políticos públicos y no públicos), las relaciones empresarios (respecto de las organizaciones empresariales y la vinculación con otras empresas) y hasta de las relaciones internacionales, cuando se trata de empresas con intereses radicados en diversas sociedades globales. En ciertas oportunidades, la importancia de los intereses en juego lleva a la empresa a convertirla en grupo de presión o a vincularse a un grupo de presión ya existente.

La empresa desenvuelve una estrategia y una táctica semejante a los juegos de guerra: concierta alianzas, monta servicios de informaciones, practica la guerra psicológica y, en oportunidades, hasta desencadena verdaderas guerras contra otra u otras empresas. Pero, por sobre todas las cosas, la empresa actual trata de proyectar una imagen favorable de la función social que cumple. Esta es la mejor prueba de la toma de conciencia del empresario de sus deberes y responsabilidades sociales.

LA ACTITUD DEL EMPRESARIO ANTE EL CAMBIO

El empresario es quizás el más dinámico agente de cambio que existe en la sociedad contemporánea, al menos en el mundo occidental. El papel que desempeña como propulsor, del cambio solo puede ser equiparable al del estadista que

(6) H. SCHELKY, *op. cit.*, p. 213.

puede jugar los recursos estatales para impulsar el cambio.

En la Argentina, a partir de la última posguerra, se ha hecho cada vez más presente el tipo de empresario "socializado" y "politizado" que acabamos de describir. Es posible que la institucionalización de esta personalidad nueva del empresario se haya producido en nuestro país al ser creados por el gobierno nacional diversos organismos económicos de consulta a fin de planificar los ajustes que se preveían necesarios al finalizar la Segunda Guerra mundial (Consejo Nacional de Potguerra, en 1944, el Consejo Económico y Social, en 1947, la Comisión Económica Consultiva, en 1953, y otros organismos más reciente). El intervencionismo del Estado fue auspiciado por los empresarios que veían amenazado su futuro si no se protegía la industria nacional. La política de crédito industrial y el régimen de control de cambio fueron vinculando a los empresarios a los poderes públicos. Muchos de sus problemas se resolvían en los despachos ministeriales y aún en el despacho presidencial. Por otra parte, el establecimiento del régimen de las convenciones colectivas de trabajo obligó a la agremiación empresaria y así surgió en 1953 la Confederación General Económica con un estilo nuevo en la conducción empresaria. Otras entidades gremiales empresarias tradicionales —como la Unión Industrial Argentina— se adaptaron a las nuevas situaciones y cambiaron su tradicional actitud reticente frente a los poderes públicos y morigeraron su actitud de enfrentamiento hacia las organizaciones sindicales.

La profesionalización de los empresarios argentinos es un fenómeno relativamente reciente. Con la mayor especiali-

zación de las funciones del empresario se ha ido formando un cuerpo de empleados superiores o *línea de ejecución* de las directivas del *manager*. El empresario tipo en la Argentina actual abandona, con harta frecuencia, la atención de sus fábricas para seguir de cerca los cambios políticos, sociales y económicos y técnicos que se operan en nuestro país y en el mundo.

En los últimos diez años se ha podido observar en nuestro medio algunas transformaciones importantes en la actitud de los empresarios y en el funcionamiento de la empresa. He aquí, en rápida síntesis, algunas de sus evidencias objetivas:

- 1) una mayor presencia política de las organizaciones empresariales (UIA., CGE.);
- 2) modificaciones sustanciales en las investigaciones operativas y en la organización y planificación de las ventas;
- 3) incremento de la publicidad, de las relaciones humanas, de las relaciones públicas y de las relaciones gremiales, en la política general de las empresas;
- 4) mayor preocupación manifiesta para la capacitación de los directivos y del personal superior de ejecución (métodos selectivos más rigurosos en el reclutamiento de los directivos y ejecutivos);
- 5) estudio racional y sistemático de las motivaciones del consumidor (en la era del "consumo en masa", el *marketing* pasó a convertirse en una necesidad imprescindible para la empresa, ya que la actitud del consumidor responde a motivaciones psicosociales muy peculiares y cam-

biantes, tal como ocurre con el llamado "efecto de demostración" que explica la actitud del consumidor que a través del consumo trata de lograr un mejor *status* social) (7);

- 6) transformación de la empresa en una institución social que posee sus propio clubes, escuelas de perfeccionamiento, comedores sociales, guarderías de niños, provedurías, viviendas para obreros, medios de información, etc.;
- 7) establecimiento de relaciones institucionalizadas —formales e informales— con las organizaciones sindicales y con otras fuerzas sociales (Universidad, Iglesia, Fuerzas Armadas).

LOS TRABAJADORES

En trabajos anteriores (8) hemos señalado cinco etapas en la evolución de las organizaciones sindicales argentinas. Ellas son:

- 1) *etapa revolucionaria* (1870-1919), caracterizada por un enfrentamiento al Estado y a los empresarios, por la utilización de la huelga general revolucionaria, del boicott y del terrorismo como medios de acción directa y por el *status* jurídica de "asociación ilícita";
- 2) *etapa reformista* (1920-1944), caracterizada por la actitud de regateo con el Estado y los empresarios

a fin de lograr una legislación social favorable, por la presión política ejercida por intermedio de partidos afines y por el *status* jurídico de "asociación permitida" (de derecho privado);

- 3) *Etapas estatista* (1945-1955), caracterizada por una actitud de colaboración con el Estado, por la gravitación política (diputados, senadores, ministros y embajadores reclutados en las filas obreras) y por el *status* jurídico alcanzado al convertir a la asociación profesional en una "institución de derecho público";
- 4) *etapa política* (1955-1960), caracterizada por la lucha política contra el Estado, y la lucha económica contra los empresarios y la lucha social contra otros sectores de la sociedad, por la utilización de las huelgas políticas, la acción psicológica y el terrorismo en su estrategia y por el *status* transicional producido por la intervención estatal a la C.G.T., a las federaciones y a los sindicatos adheridos;
- 5) *etapa institucional* (1961), caracterizada por la actitud de negociación con los poderes públicos, las fuerzas políticas y las fuerzas sociales, de relaciones institucionalizadas con los empresarios y por una estrategia propia de los grupos de presión;

A lo largo de estas etapas el sindicato se ha ido transformando de mero instrumento para la lucha social (en la primera etapa los sindicatos se denominaban "sociedades de resistencia") en una institución que cumple una importante función social. Al igual que la empresa, el sindicato se ha ido progresiva-

(7) Cfr. ERNEST ZAHN: *Sociología del Desarrollo Económico*, Ed. Sagitario, Barcelona, 1963. Sobre "consumo ostensible" puede consultarse a Th. Veblen, *Teoría de la clase ociosa*, Fondo Cultura Económica, México, 1963 (3ra. Ed.).

(8) R. PUIGBO: *La estructura social argentina*, Ed. S.E.A., Bs. As., 1961 y *La evolución sindical argentina* Edición multicopiada por el Centro de Altos Estudios del Ejército (Bs. As., 1960 y 1962).

mente "socializando" y "politizando", en tanto sus directores tomaban conciencia de que la posición relativa del grupo profesional depende de la situación política, social y económica de la sociedad global. El directivo sindical se ve obligado a contemplar estos aspectos generales en la determinación de las decisiones que afectan a su esfera profesional.

En los últimos 20 años, los sindicatos han ascendido cuantitativa y cualitativamente en las posiciones relativas dentro de las estructuras política, social y económica. Basta cotejar los centímetros de columnas que los diarios dedican actualmente a las noticias gremiales con los que dedicaban hace 25 años, para tener una dimensión estadística del ascenso registrado.

La discusión de los convenios colectivos ha ido creando una alta especialización técnica de los directivos que actúan en las Comisiones Paritarias junto a los empresarios y a los asesores económicos, técnicos o jurídicos. El manejo de los presupuestos sindicales, cada vez más voluminosos, ha sido una base de entrenamiento para los directivos sindicales, que se hacen diestros administradores y se perfeccionan en el arte de adoptar decisiones. Las tratativas y las relaciones con los directivos políticos, empresarios, funcionarios y miembros de la *élite* dirigente, lo ha sido puliendo y convirtiendo en hábiles negociadores, en sagaces estrategias y en astutos políticos. En la actualidad los directivos sindicales componen uno de los tipos humanos de más definida personalidad y de mayor capacitación para adoptar decisiones.

La toma de conciencia de esta responsabilidad social y política ha impulsado a las organizaciones sindicales a planificar

con mayor cuidado la capacitación de sus directivos y es de esperar que se establezcan más severos criterios para el reclutamiento y la selección de los futuros dirigentes sindicales. En las escuelas de capacitación de dirigentes sindicales se estudia economía, historia, sociología, estadística; lo cual prueba que el dirigente sindical —como su similar, el empresario— se siente responsable ante la sociedad total y emprende que sin consubstanciarse con ella no podrá cumplir adecuadamente su función específica. Para servir al interés específico de su grupo debe estar al servicio de la sociedad global.

En cuanto a la actitud frente al cambio, los trabajadores han variado de acuerdo a las etapas descriptas anteriormente. En la actualidad aparecen como promotores del cambio, puesto que consideran que sin cambio de estructuras no lograrán un reajuste compensador de las posiciones relativas que ocupan. Sin duda, la actitud varía según el tipo de actividad profesional de cada sindicato. Los sindicatos que agrupan obreros industriales han sido los más decididos partidarios del cambio, fundamentalmente de la transformación que asumen las estructuras económicas. Otra actitud asumen aquellos que agrupan actividades secundarias (mercantiles, bancarios), que aparecen más desinteresados por este aspecto de la política económica y se inclinan hacia objetivos de política social (planes de vivienda, asistenciales, culturales, recreativos), lo que se explica la caracterización psicosocial de sus afiliados, más preocupados por su *status* social y por los símbolos exteriores del prestigio social (vestimenta, vida social, nivel cultural, etc.). ♦